

Relations industrielles Industrial Relations



Licenciements collectifs, licenciements individuels et emploi au Québec: 1979-1984

Paul-Martel Roy

Volume 42, numéro 3, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050337ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050337ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Roy, P.-M. (1987). Licenciements collectifs, licenciements individuels et emploi au Québec: 1979-1984. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(3), 577-593. <https://doi.org/10.7202/050337ar>

Résumé de l'article

L'auteur analyse d'abord la réalité économique des licenciements collectifs relativement aux licenciements individuels et à l'emploi au Québec de 1979 à 1984. Face à la question du dédommagement des travailleurs touchés par un licenciement collectif, l'auteur propose ensuite un critère de décision qui est en même temps un critère d'équité.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Licenciements collectifs, licenciements individuels et emploi au Québec 1979-1984

Paul-Martel Roy

L'auteur analyse d'abord la réalité économique des licenciements collectifs relativement aux licenciements individuels et à l'emploi au Québec de 1979 à 1984. Face à la question du dédommagement des travailleurs touchés par un licenciement collectif, l'auteur propose ensuite un critère de décision qui est en même temps un critère d'équité.

L'objectif de ce texte est d'analyser la réalité économique des licenciements collectifs relativement aux licenciements individuels et à l'ensemble de l'emploi.

Dans la section qui suit, nous présentons des *données de base* sur le phénomène des licenciements collectifs en relation avec l'évolution globale de l'économie du Québec.

Nous examinons ensuite l'importance du phénomène des licenciements *collectifs* relativement aux licenciements *individuels* en distinguant d'une part, le total des licenciements et mises à pied et d'autre part, les licenciements proprement dits. Dans la même section, les cas de licenciements collectifs sont mis en relation avec les cas de faillites.

Finalement, à la dernière section, on synthétise les résultats obtenus dans les sections précédentes, on met en perspective le phénomène des licenciements collectifs et on dégage une problématique d'approche du phénomène¹.

* ROY, Paul-Martel, professeur, Département des sciences économiques et directeur du LABREV, UQAM.

** Ce texte reprend une partie d'un travail réalisé pour le compte de la Commission consultative sur le travail. L'auteur tient à remercier Jean Sexton pour ses commentaires sur les premières versions du texte, Bruno Gingras pour son travail d'assistant efficace et Odette Huber dont la dactylographie est toujours excellente.

1 Des tableaux et une analyse du phénomène des licenciements collectifs aux niveaux industriel, régional et selon l'affiliation à une centrale syndicale se trouvent dans: P.-M. ROY, *Les licenciements collectifs au Québec, 1979-1984*, cahier 8624L, LABREV-UQAM.

Dans tout ce travail, nous avons beaucoup utilisé des données administratives du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MOSR). On doit considérer que, même compilées de la façon la plus rigoureuse possible, ces données ne peuvent fournir que des ordres de grandeur. Cependant, ce sont des ordres de grandeur qu'il est bon de connaître si on veut aborder avec pertinence le phénomène des licenciements collectifs.

DONNÉES DE BASE

Selon l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*, un avis de licenciement collectif (ALC) doit être signifié au ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu par tout employeur qui «pour des raisons d'ordre technologique ou économique prévoit devoir faire un licenciement collectif».

Les délais minimaux de l'avis varient selon l'importance numérique du licenciement. Lorsque le nombre de licenciements envisagés est:

- au moins égal à 10 et inférieur à 100, délai de deux mois;
- au moins égal à 100 et inférieur à 300, délai de trois mois;
- au moins égal à 300, délai de quatre mois.

Cependant, n'est pas visé l'employeur qui licencie des salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à 6 mois.

Ces avis sont versés à la Direction de la qualité des services du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec et les données sont transmises au Service des programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre du même ministère. C'est ce service qui nous a rendu les données disponibles. Nous nous y référons comme à celles du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MOSR).

Ces données² sont présentées sur une base annuelle qui ne suit pas l'année civile: elles vont de avril d'une année à mars de l'année suivante. On y trouve inscrit notamment le nombre de travailleurs touchés par chaque ALC, le code industriel de l'entreprise, sa région, le fait qu'il s'agit ou non d'une fermeture complète, l'affiliation syndicale des travailleurs s'il y a lieu, le fait qu'il s'agit ou non d'une mise à pied temporaire (mais de plus de six mois) contrairement à un licenciement définitif. Ce sont les données de base, compilées par nous-mêmes, que nous présenterons et non des données tirées des rapports annuels du ministère de la MOSR. Tout au long de ce texte nous nous en tiendrons à l'analyse des données pour la période allant de 1979-80 à 1983-84. Pendant cette période, les données ont été recueillies et compilées de façon homogène. En outre, cette période nous paraît assez

2 À la direction générale de la main-d'oeuvre du ministère québécois de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, on estime que ces données sont maintenant fiables à 95%. La faiblesse de certaines de ces données a souvent été soulignée, particulièrement celles qui datent d'avant 1977. Voir: F. DELORME et R. PARENT, *Les licenciements collectifs au Québec: un bilan partiel du dispositif public en vigueur*, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie no 12, 1982, p. 33, note 36.

longue pour cerner les principales caractéristiques du phénomène tel qu'il se présente actuellement³.

Les statistiques les plus globales, que nous examinerons d'abord, concernent le nombre d'ALC signifiés de 1979-80 à 1983-84, le nombre total de salariés touchés par les ALC, le nombre de travailleurs touchés par des fermetures complètes et le nombre de travailleurs syndiqués touchés.

On trouve ces données au tableau 1. Elles reflètent bien la récession profonde qu'a connue l'économie du Québec — comme l'ensemble des économies occidentales — au début des années '80 et dont le creux s'est situé en 1982 comme on peut le voir au tableau 2 à partir de quelques indicateurs économiques simples.

La récession du début des années '80 a été assez grave pour que des indicateurs comme le produit national brut (PNB) en dollars constants, l'emploi et les mises en chantier diminuent en chiffres absolus. Habituellement, en récession, ce sont les rythmes d'augmentation qui diminuent. Le creux de la récession se situe clairement en 1982.

Si on se fiait au seul taux de chômage cependant, le creux de la récession serait à peine passé.

Le plus grand nombre d'ALC se situe comme on pouvait s'y attendre, en 1982-83: le nombre d'avis y a été de 756 et le nombre de travailleurs touchés de 45,466.

Il s'agit là, par ailleurs, d'une augmentation énorme par rapport aux années plus «normales» que sont 1979-80 et 1983-84. Le nombre de travailleurs visés par des ALC est en effet sommairement le double en 1982-83 de ce qu'il est en 1979-80 et 1983-84.

À retenir donc: non seulement les licenciements collectifs fluctuent selon le cycle économique mais en plus les fluctuations sont très fortes.

À travers ces très fortes fluctuations, le nombre moyen de travailleurs touchés par un ALC a peu varié, entre 55 et 64. Le pourcentage des travailleurs touchés par des ALC dans le cas de fermetures complètes a lui aussi été plutôt stable, ne variant qu'entre 33.1% et 38.5%. C'est en 1982-83, année de plus faible conjoncture, que ce pourcentage (33.1%) a été le plus bas. Sauf encore pour l'année 1982-83, le pourcentage de travailleurs syndiqués touchés a peu changé, oscillant entre 64.6% et 66.6%. En 1982-83, il a atteint 75.7%.

Revenons brièvement sur le nombre de travailleurs touchés par des ALC. Au tableau 3 on présente: le nombre d'ALC par nombre de travailleurs touchés. Les catégories retenues sont: 0-25; 26-100; 101-200; 201-500; 501 et plus. On constate que la très grande majorité des avis (entre 85% et 90%) concernent des groupes de travailleurs égaux ou plus petits que 100. Environ 40% des avis touchent des groupes de moins de 25 travailleurs. Un ALC touche donc, la plupart du temps, un groupe de travailleurs relativement petit. Ceci ne doit cependant pas cacher le fait qu'au cours des cinq dernières années entre 45 et 111 groupes de plus de 100 travailleurs ont été licenciés, annuellement, ce qui est loin d'être négligeable.

3 Pour une analyse d'une période plus longue se terminant en 1981-82, voir F. DELORME et R. PARENT, *op. cit.*, chapitre 2.

TABEAU 1
Nombre d'avis de licenciement collectif (ALC),
nombre de travailleurs touchés par des ALC dans le cas
de fermetures complètes d'entreprises, nombre de
travailleurs syndiqués touchés par des ALC,
Québec, 1979-80 à 1983-84

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>Année</i>	<i>Nombre d'avis</i>	<i>Travailleurs touchés total</i>	<i>(3)/(2)</i>	<i>Travailleurs touchés fermetures complètes</i>	<i>(5)/(3)</i>	<i>Travailleurs syndiqués touchés</i>	<i>(7)/(3)</i>
1979-80	429	23,494	55	8,562	36.4	15,638	66.6
1980-81	492	30,868	63	11,486	37.2	20,717	67.1
1981-82	669	40,706	61	15,577	38.3	26,447	65.0
1982-83	756	45,466	60	15,046	33.1	34,432	75.7
1983-84	360	22,893	64	8,816	38.5	14,784	64.6

Source: Ministère de la MOSR et calculs de l'auteur.

TABLEAU 2
Indicateurs économiques,
Québec, 1979-1984

<i>Année</i>	<i>PIB (\$ constants, en millions)</i>	<i>Emploi (en milliers)</i>	<i>Mise en chantier (en milliers)</i>	<i>Taux de chômage</i>
1979	27,154	2,601	41.5	9.5
1980	27,348	2,693	29.3	9.8
1981	27,750	2,727	29.8	10.3
1982	26,252	2,585	23.5	13.8
1983	27,311	2,644	38.8	13.9
1984	28,650	2,721	41.7	12.8

Source: Statistique Canada, nos de cat.: 11,003F; pour le PIB en dollars constants, Conference Board, provincial forecasting model.

TABLEAU 3
Nombre d'ALC par nombre de travailleurs touchés,
1979-80 à 1983-84

<i>Travailleurs touchés</i>	<i>1979-80</i>	<i>1980-81</i>	<i>1981-82</i>	<i>1982-83</i>	<i>1983-84</i>
0 - 25	194 (45.2%)	216 (43.9%)	252 (37.7%)	309 (40.9%)	136 (37.8%)
26 - 100	190 (44.3%)	206 (41.9%)	320 (47.8%)	336 (44.4%)	172 (47.8%)
101 - 200	30 (7.0%)	48 (9.8%)	70 (10.5%)	68 (9.0%)	28 (7.8%)
201 - 500	12 (2.8%)	19 (3.9%)	23 (3.4%)	36 (4.8%)	22 (6.1%)
501 et plus	3 (0.7%)	3 (0.6%)	4 (0.6%)	7 (1.0%)	2 (0.5%)
Total	429 (100%)	492 (100%)	669 (100%)	756 (100%)	360 (100%)

Source: Ministère de la MOSR, calculs de l'auteur.

IMPORTANCE RELATIVE DU PHÉNOMÈNE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Il faut se rappeler que ce que nous appelons, et est appelé couramment au ministère de la MOSR, «licenciements collectifs» comprend des licenciements et des mises à pied, c'est-à-dire dans ce dernier cas des «licenciements temporaires» mais pour une durée de plus de 6 mois. Pour estimer l'importance relative du total des licenciements collectifs nous allons d'abord les comparer à l'emploi global, au nombre de travailleurs ayant connu au moins une période de chômage et aux licenciements et mises à pied individuels au cours d'une année. Ensuite nous estimerons l'importance relative des licenciements collectifs au sens strict par rapport aux licenciements individuels au sens strict. Par licenciement au sens strict nous entendons, bien sûr, une séparation définitive entre un employeur et un ou plusieurs employés. Une mise à pied est au contraire une séparation temporaire.

Au tableau 4, colonne (4), on voit que le nombre total de travailleurs touchés par un ALC représentait en 1983, 0.86% de l'emploi. Cette proportion a varié de façon importante au cours des cinq années que nous examinons. Ainsi, en 1979 elle était du même ordre qu'en 1983: 0.89 mais en 1982 elle était du double: 1.75%. On constate donc un phénomène important: en période de creux cyclique, la *proportion* de travailleurs touchés par un ALC augmente relativement à l'emploi.

TABLEAU 4

Proportion des travailleurs touchés par un ALC relativement
aux travailleurs en emploi de 1979 à 1983 et aux travailleurs
ayant connu au moins une période de chômage,
1980, 1982, 1983, Québec

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Année	Travailleurs touchés par un ALC*	Emploi	(2)/(3)x100	Travailleurs ayant connu au moins une période de chômage	(2)/(5)x100
1979	23,494	2,601,000	0.89		
1980	30,868	2,693,000	1.14	852,000	3.62%
1981	40,706	2,727,000	1.49		
1982	45,466	2,585,000	1.75	1 068,000	4.25%
1983	22,893	2,644,000	0.86	1 087,000	2.11%

*Les données pour 1979-80 sont considérées comme étant celles de 1979 et ainsi de suite.

Sources: Ministère de la MOSR et calculs de l'auteur.

Statistique Canada, nos de cat.: 71-001, 71-731.

Il est encore plus intéressant de connaître la proportion que représente le nombre de travailleurs touchés par un ALC au cours d'une année, relativement au nombre de travailleurs ayant connu au moins une période de chômage au cours de la même année. Aux colonnes (5) et (6) du tableau 4 on trouve des données à ce sujet. Elles ne sont disponibles que pour les années 1980, 1982 et 1983, étant publiées de façon occasionnelle. On remarque que l'ordre de grandeur est plus élevé qu'à la colonne (4), ce qui n'a rien pour surprendre: le nombre de travailleurs ayant connu au moins une période de chômage au cours d'une année est quand même moindre que l'emploi au cours de la même année! Ici encore, la proportion examinée varie du simple au double selon les moments du cycle où on se trouve: 2.11 en 1983 contre 4.25 en 1982.

Cependant la statistique la plus intéressante, si on veut évaluer l'ampleur du phénomène qui nous intéresse, est la proportion que représente le nombre de travailleurs touchés par un ALC au cours d'une année, relativement au nombre total de travailleurs licenciés ou mis à pied au cours de la même année, c'est-à-dire, sommairement, le rapport des licenciements collectifs sur les licenciements individuels.

Les données pour effectuer ce calcul ne sont pas directement accessibles: il faut travailler à partir des données mensuelles sur les mises à pied et pertes d'emploi. Cependant, les données mensuelles ou la moyenne annuelle des données mensuelles sur les mises à pied ou perte d'emploi ne peuvent d'aucune manière être considérées comme une mesure du nombre de travailleurs qui, au cours d'une année, ont été mis à pied ou ont perdu leur emploi. Le même travailleur peut avoir perdu son emploi plus d'une fois au cours d'une année et surtout, le travailleur classé comme ayant été mis à pied ou ayant perdu son emploi peut être classé comme tel pendant plusieurs mois consécutifs, pendant toute la durée de son chômage. Il faut donc transformer les flux *mensuels* de travailleurs mis à pied ou qui ont perdu leur emploi en flux *annuels* de travailleurs mis à pied ou qui ont perdu leur emploi. Quant aux travailleurs touchés par un ALC nous considérons, avec vraisemblance nous semble-t-il, qu'ils ne le sont qu'une fois au cours de la même année.

Pour passer d'un flux mensuel à un flux annuel de travailleurs mis à pied ou qui ont perdu leur emploi, nous allons utiliser le ratio du nombre de travailleurs qui ont chômé au moins une fois au cours d'une année sur le nombre moyen annuel de chômeurs mesuré mensuellement, en supposant que le rapport entre le flux annuel et le flux mensuel de travailleurs mis à pied ou ayant perdu leur emploi est le même que le rapport entre le flux annuel et le flux mensuel de chômeurs. Nos données et nos calculs là dessus sont présentés au tableau 5.

Nous l'avons vu au tableau 4, des données mensuelles sur le nombre de travailleurs qui ont chômé au moins une fois sont disponibles pour le Québec pour les années 1980, 1982 et 1983. C'est donc sur ces années que nous allons nous concentrer.

Le tableau 5, nous semble-t-il, se comprend aisément. Aux colonnes (2), (3), (4) et (5) on trouve respectivement la moyenne annuelle du chômage

TABLEAU 5

Proportion des mises à pied et licenciements collectifs
par rapport aux mises à pied et licenciements individuels et
données permettant de calculer cette proportion,
Québec, 1980, 1982, 1983

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Année	Moyenne annuelle du chômage mensuel	Ont chômé au moins une fois, annuellement	Moyenne annuelle, mis à pied ou emploi perdu, mensuellement	Touchés par un ALC, total*	(3)/(2)	(4)x(6)	(5)/(7)
1980	294,000	852,000	190,000	30,868	2.89	549,100	5.62
1982	413,000	1,068,000	296,000	45,466	2.58	763,680	5.95
1983	427,000	1,087,000	303,000	22,893	2.54	769,620	2.97

*Les données pour 1980-81 sont considérées comme étant celles de 1980 et ainsi de suite.

Sources: Ministère de la MOSR et Statistique Canada, nos de cat.: 71,001, 71,531.

Calculs de l'auteur.

mensuel, le nombre de travailleurs qui ont chômé au moins une fois, annuellement et la moyenne annuelle du nombre mensuel de travailleurs mis à pied ou ayant perdu leur emploi et le nombre total de travailleurs touchés par un ALC. À la colonne (6) on trouve le rapport entre le flux annuel de travailleurs qui ont chômé au moins une fois et le flux mensuel des chômeurs. À la colonne (7), ce rapport de flux de chômage est appliqué à ceux qui ont été mis à pied ou ont perdu leur emploi, ce qui donne un estimé du flux annuel de ces travailleurs. Finalement, à la colonne (8) on calcule le rapport entre ce qu'on pourrait appeler licenciements et mises à pied collectifs d'une part et licenciements et mises à pied individuels d'autre part.

La proportion du phénomène collectif sur le phénomène individuel varie beaucoup: entre 2.97% et 5.95%. Elle est aussi plus forte dans les mauvaises années cycliques. Cette double caractéristique: grandes fluctuations d'abord, évolution cyclique ensuite, se manifeste donc de façon constante que l'on compare les licenciements et mises à pied collectifs à l'emploi, au chômage ou aux licenciements et mises à pied individuels⁴.

Examinons maintenant les licenciements collectifs et individuels au sens strict, c'est-à-dire, comme on l'a vu, en excluant les séparations temporaires. Les données sont présentées au tableau 6. À la colonne (2) on trouve les licenciements collectifs. Il s'agit du nombre de travailleurs touchés par un ALC au total, tel que présenté à la colonne (5) du tableau 5 duquel on a soustrait le nombre de travailleurs touchés temporairement. À la colonne (3), les chiffres sur le nombre de travailleurs touchés par des ALC dans le cas de fermetures complètes d'entreprises sont repris de la colonne (5) du tableau 1.

Les données sur les licenciements individuels à la colonne (4) demandent quelques explications. Le point de départ est donné par la moyenne annuelle du nombre de travailleurs mis à pied ou qui ont perdu leur emploi, mensuellement, telle qu'on la trouve à la colonne (4) du tableau 5. De ces nombres, on soustrait les travailleurs mis à pied, ce qui donne la moyenne annuelle du nombre mensuel des licenciements individuels. On applique alors le ratio qu'on trouve à la colonne (6) du tableau 5 qui permet de passer de la moyenne annuelle d'un flux mensuel à un flux annuel. On suppose ici, bien sûr, que ce ratio, déjà utilisé, s'applique aussi bien aux licenciements au sens strict qu'il s'appliquait aux licenciements et mises à pied et au chômage en général.

À la colonne (5) on constate tout simplement que le pourcentage des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels est du même ordre et suit le même cheminement que lorsqu'on considère et les

4 Les entrepreneurs en construction ne sont pas tenus de transmettre un préavis de licenciement au ministère de la MOSR. Les mises à pied et licenciements de travailleurs de la construction ne sont donc jamais collectifs statistiquement et sont toujours individuels. Pour cette raison, il peut se justifier de soustraire les travailleurs de la construction du nombre des licenciements individuels étant donné qu'ils ne peuvent figurer au nombre des licenciements collectifs (voir D. JEAN, *La protection du revenu ou le phénomène du licenciement*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Québec, polycopié, novembre 1979, 99 pages). Cet ajustement nous paraît cependant discutable et nous ne l'avons pas effectué.

mises à pied et les licenciements (voir tableau 5, colonne 8). C'est-à-dire que dans les pires années, la proportion des licenciements collectifs augmente pour atteindre jusqu'à 5.95% des licenciements individuels et dans les années plus «normales» cette proportion diminue pratiquement de moitié pour se situer à 2.61% comme en 1982.

TABLEAU 6

**Proportion des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels et données permettant de calculer cette proportion
Québec, 1980, 1982, 1983**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Année</i>	<i>Licenciements* collectifs</i>	<i>Touchés par ALC, fermeture complète*</i>	<i>Licenciements individuels</i>	<i>(2)/(4)x100</i>	<i>(3)/(4)x100</i>
1980	28,235	11,486	473,960	5.95%	2.42%
1982	39,779	15,046	673,380	5.90%	2.23%
1983	17,478	8,816	668,020	2.61%	1.31%

*Les données pour 1980-81 sont considérées comme étant celles de 1980 et ainsi de suite.

Sources: Ministère de la MOSR et Statistique Canada, nos de cat.71-001.

Calculs de l'auteur.

Ceci signifie tout simplement qu'à chaque année le pourcentage de mises à pied par rapport aux licenciements est à peu près le même au niveau collectif et au niveau individuel. Il est en outre relativement faible, dépassant rarement 10%.

D'un autre côté, le nombre de travailleurs touchés par des ALC dans le cas de fermetures complètes d'entreprises relativement aux licenciements individuels (colonne 6) se situe bien sûr à un niveau plus bas, variant entre 2.42% et 1.31%. Ici aussi, les pourcentages sont plus élevés lors des mauvaises années cycliques.

Si l'on veut maintenant traiter des avis de licenciements collectifs par rapport aux faillites, il ne faut retenir parmi les ALC que ceux qui s'accompagnaient d'une fermeture complète. Des données sur ce dernier type d'ALC et sur le nombre de faillites d'affaires se trouvent au tableau 7.

On constate que le nombre de fermetures complètes qui ont donné lieu à des ALC ne sont qu'une très faible proportion — pas plus que 9.63% — des faillites d'affaires enregistrées par Consommation et Corporations Canada. Un très grand nombre d'entreprises qui font faillite ou bien n'ont pas d'employés salariés ou bien en ont si peu qu'ils ne donnent pas d'ALC. Quant à savoir lesquelles parmi les fermetures complètes d'entreprises qui ont donné lieu à des ALC étaient le résultat de faillites, nous n'avons aucun moyen de le savoir ni d'en faire un estimé.

TABLEAU 7

**Nombre de fermetures complètes qui ont
donné lieu à des ALC et nombre de faillites d'affaires,
Québec, 1980-1983**

<i>Année</i>	<i>(1) ALC-Fermetures complètes*</i>	<i>(2) Faillites d'affaires</i>	<i>(1)/(2)</i>
1980	251	2605	9.63%
1981	289	3306	8.74%
1982	273	4368	6.25%
1983	159	3879	4.09%

*Les données pour 1980-81 sont considérées comme étant celles de 1980 et ainsi de suite.

Sources: Ministère de la MOSR et Ministère de la Consommation et Corporations Canada, calculs de l'auteur.

TABLEAU 8

**Nombre de travailleurs syndiqués touchés par des ALC
et nombre d'ALC selon la centrale syndicale,
Québec, 1979-80 à 1983-84**

	<i>1979-80</i>	<i>1980-81</i>	<i>1981-82</i>	<i>1982-83</i>	<i>1983-84</i>
CSD					
travailleurs touchés	1,454	3,882	3,859	4,495	1,217
nombre d'avis	(25)	(40)	(52)	(48)	(17)
CSN					
travailleurs touchés	3,194	4,105	4,232	7,106	1,276
nombre d'avis	(47)	(67)	(78)	(68)	(25)
FTQ					
travailleurs touchés	8,186	9,993	12,507	12,052	4,038
nombre d'avis	(138)	(132)	(166)	(179)	(63)
Association non affiliée					
travailleurs touchés	—	—	325	523	5,201
nombre d'avis			(10)	(7)	(71)
Autres					
travailleurs touchés	2,804	2,737	5,524	10,256	3,052
nombre d'avis	(34)	(53)	(83)	(174)	(54)
Association et autres					
travailleurs touchés	2,804	2,737	5,849	10,779	8,253
nombre d'avis	(34)	(53)	(93)	(181)	(125)
Total					
travailleurs touchés	15,638	20,717	26,447	34,432	14,784
nombre d'avis	(244)	(292)	(389)	(476)	(220)

Source: Ministère de la MOSR et calculs de l'auteur.

SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES

Synthèse

Les sections qui précèdent nous ont permis de dégager certains phénomènes simples mais instructifs.

1. Les licenciements collectifs ont un comportement cyclique prononcé. Cela est vrai tant en ce qui regarde le nombre d'ALC que le nombre de travailleurs touchés par des ALC.
2. La plupart — entre 85% et 90% — des ALC touchent un nombre de travailleurs inférieur à 100; cependant un nombre non négligeable d'avis — de 45 à 111 par année — touche plus de 100 travailleurs.
3. Les mises à pied et licenciements collectifs constituent une proportion relativement faible de l'emploi, du chômage et des mises à pied et licenciements individuels — entre 2.95% et 5.95% dans ce dernier cas. Cependant, cette proportion varie considérablement — du simple au double — dans le cycle économique.
4. On fait exactement le même type de constatation en ce qui regarde les licenciements collectifs et individuels au sens strict.
5. Le nombre de fermetures complètes qui ont donné lieu à des ALC constitue une petite proportion — entre 4.09% et 9.63% — du nombre de faillites d'affaires.

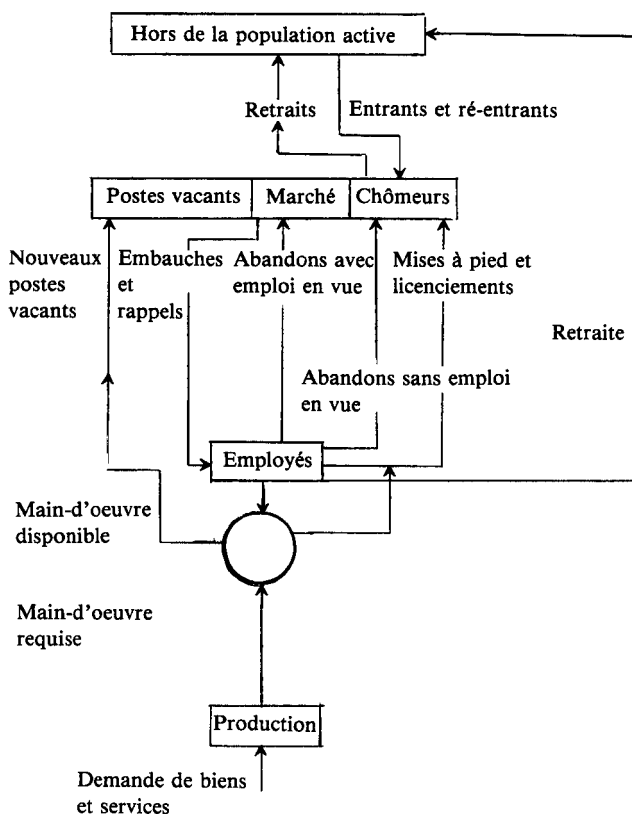
Perspectives

Pour situer le phénomène des mises à pied et licenciements collectifs nous allons utiliser le modèle de marché du travail présenté au schéma 1. Il est simple et demande peu d'explications. Tout en bas, c'est la demande de biens et services qui détermine quel sera le niveau de production et quelle sera la main-d'oeuvre requise demandée. L'offre de travail est composée des travailleurs en emploi et des travailleurs en chômage. Le marché se trouve à la rencontre des travailleurs en chômage et des postes vacants. Des travailleurs peuvent quitter la main-d'oeuvre et se trouver alors hors de la population active de la même façon que des personnes hors de la population active peuvent intégrer ou réintégrer la main-d'oeuvre.

Pour les travailleurs ayant un emploi, plusieurs mouvements peuvent survenir: ils peuvent soit se retirer tout simplement; ils peuvent quitter leur emploi directement pour un autre emploi ou sans avoir un autre emploi en vue; ils peuvent aussi, et c'est ce qui nous intéresse, être mis à pied (séparation temporaire) ou licenciés (séparation définitive). Les mises à pied et licenciements peuvent être soit individuels, soit collectifs.

Nous avons vu plus haut que les mises à pied et licenciements collectifs représentent sommairement entre 3% et 6% de l'ensemble des mises à pied et licenciements; ils représentent entre 2.11 et 4.25% du nombre de travailleurs ayant connu en 1980 ou 1983, au moins une période de chômage; de 1979 à 1983 ils représentent entre 0.89% et 1.75% de l'emploi.

SCHÉMA 1
Le marché du travail



Source: Lloyd G. Reynolds, *Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall, 1978, p. 111.

Si nous insistons sur ces chiffres, ce n'est pas pour minimiser l'importance des licenciements collectifs mais pour bien les situer par rapport au fonctionnement de l'ensemble du marché du travail. Cette mise en perspective nous amène facilement à conclure que ce n'est pas en s'attaquant directement aux licenciements collectifs qu'on va changer le fonctionnement du marché du travail. Les licenciements collectifs sont un symptôme; si on veut les atteindre, il faut les prévenir à leur origine, c'est-à-dire agir sur: soit la déficience de la demande de biens et services, soit l'épuisement des ressources naturelles — s'il s'agit de ressources naturelles épuisables — soit la mauvaise gestion des entreprises. Nous y reviendrons plus loin.

Si on ne peut de façon simple éliminer les licenciements collectifs — on n'y parviendra de toute façon jamais entièrement — on peut quand même soulager le symptôme. Cela peut se faire de plusieurs façons: préavis, compensation, recyclage, relocalisation.

Pour juger s'il y a lieu d'intervenir en faveur d'un travailleur touché par un ALC, il faut appliquer un critère de décision. Nous proposons ici un critère simple et opérationnel qui est en même temps un critère d'équité⁵. Ce critère est la *spécificité du travailleur à l'entreprise*.

La spécificité du travailleur à l'entreprise est un concept maintenant bien incorporé aux théories de l'économie du travail. C'est une extension d'une distinction désormais classique entre deux types de formation en entreprise: la formation générale et la formation spécifique. La formation générale est celle que le travailleur peut utiliser dans plusieurs entreprises (la formation menant à utiliser une machine à traitement de texte, par exemple), qu'il peut «transporter avec lui». La formation spécifique est au contraire celle qui ne peut être utilisée que dans une entreprise donnée (la formation à un procédé technique propre à une entreprise, par exemple),⁶ qui n'est pas transportable.

Les prédictions qu'on tire des modèles de marché du travail utilisant cette distinction sont que les frais d'une formation générale seront davantage supportés par le travailleur lui-même et que les frais d'une formation spécifique seront davantage supportés par l'entreprise, tout simplement parce que la formation générale «appartient» davantage au travailleur et qu'au contraire la formation spécifique est de peu d'utilité au travailleur s'il quitte l'entreprise qui l'a formé.

Par extension du concept de formation spécifique à une entreprise on peut parler de spécificité du travailleur à l'entreprise.

Les facteurs à retenir, si l'on voulait dresser une échelle de spécificité, seraient les suivants:

- la spécificité des techniques et procédures utilisées par l'entreprise, d'où la spécificité de la formation en entreprise reçue par le travailleur;
- le nombre d'années pendant lequel le travailleur a été à l'emploi de la même entreprise et qui l'ont finalement moulé pour l'entreprise;
- l'éloignement de l'entreprise relativement aux principaux centres économiques, qui limite l'éventail des demandeurs de travail;
- le nombre de travailleurs dans la même entreprise; en cas de licenciement simultané d'un grand nombre de travailleurs, les chances de chacun de trouver rapidement un nouvel emploi sont réduites.

5 Un critère d'équité est valable lorsqu'il permet de traiter de la même façon les travailleurs semblables (équité horizontale) et de façon différente les travailleurs différents.

6 Les écrits principaux à l'origine de cette distinction sont: Walter Y. OI, «Labor As a Quasi-Fixed Factor», *Journal of Political Economy*, 70, décembre 1962; Gary S. BECKER, *Human Capital*, New York, National Bureau of Economic Research, 1975; Jacob MINCER, «On-the-Job-Training: Costs, Returns, and Some Implications», *Journal of Political Economy*, 70, 5, part 2, octobre 1962. Ces références sont maintenant citées dans tous les manuels d'économie du travail.

Ce sont là des facteurs — les trois derniers surtout — qui sont souvent retenus lorsqu'il s'agit d'analyser la gravité des problèmes économiques rencontrés par des travailleurs licenciés. Il nous paraît utile, parce que plus synthétique et explicite, de les regrouper sous le concept de spécificité.

Ainsi, le *nombre* de travailleurs touchés par un licenciement est un facteur de spécificité. Comme pour la formation spécifique, le coût de cette spécificité en cas de licenciement n'a pas à être supporté par le travailleur lui-même mais plutôt par l'entreprise ou encore par l'État. Il en est de même des autres facteurs de spécificité que nous avons énumérés.

Quant à savoir quelle sera la combinaison des moyens utilisés pour compenser cette spécificité en cas de licenciement — combinaison entre préavis, compensation, recyclage, relocalisation — et quelle sera l'importance des moyens utilisés, il s'agit là de choix sociaux qui varient selon les économies.

BIBLIOGRAPHIE

BECKER, Gary S., *Human Capital*, New York, National Bureau of Economic Research, 1975.

BERNIER, J., *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche, février 1976, 248 pages.

BRODY, B., «Les fermetures d'usines, les licenciements collectifs et les comités de reclassement de la main-d'oeuvre: l'ébauche d'une analyse exploratoire», communication présentée au XII^e Colloque de l'École de relations industrielles, les 5 et 6 novembre 1981, polycopié, 32 pages.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur*, Rapport VIII (2), Conférence internationale du Travail, 67^e session, Genève, 1981, 156 pages.

DELL'ANIELLO, P. et Y.G. PERREAULT, «Comment la PME peut survivre aux années 80», *Commerce*, vol. 84, no 3, mars 1982, pp. 20-32.

DELORME, F., «Quelques données sur la syndicalisation au Québec en 1977», *Le Marché du travail*, vol. 1, no 1, mai 1980, pp. 34-38.

DELORME, F. et R. PARENT, *Les licenciements collectifs au Québec: un bilan partiel du dispositif public en vigueur*, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie, no 12, 1982, page 33.

GARNEAU, P.G. et L. TRÉPANIÉ, *Inventaire des mesures de main-d'oeuvre et d'emplois aux gouvernements du Québec et du Canada, 1981-1982, partie 1: Méthodologie et résultats*, Montréal, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, polycopié, janvier 1982, 248 pages.

GUERTIN, J.A., J.F. GUILLOTEAU et P.-M. ROY, *Analyse coûts — bénéfices des fermetures d'entreprises*, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche, mars 1977, 164 pages.

JEAN, D., *La protection du revenu ou le phénomène du licenciement*, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, photocopié, novembre 1979, 99 pages.

———, «Les licenciements, les causes et les solutions», *Le Marché du Travail*, vol. 2, no 1, décembre 1980/janvier 1981, pp. 47 à 55.

MINCER, Jacob, «On-the-Job-Training: Costs, Returns and Some Implications», *Journal of Political Economy*, 70, 5, part 2, octobre 1962.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, rapport du groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981, 267 pages.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, *Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'oeuvre et les mises à pied*, A.W.R. Carrothers, président, Ottawa, Travail Canada, mars 1979, 272 pages.

OI, Walter Y., «Labor as a Quasi-Fixed Factor», *Journal of Political Economy*, 70, décembre 1962.

POULIN-SIMON, L. et Z. NUNEZ, *Les licenciements: les éviter, les régler, les compenser*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, bulletin no 13, février 1979, 95 pages.

ROY, Paul-Martel, *Les licenciements collectifs au Québec, 1979-1984*, cahier no 8624L, LABREV, UQAM.

SEXTON, J., *Blue Collar Workers Displaced by Complete and Permanent Plant Shutdowns, The Quebec Experience*, Université Laval, Département des relations industrielles, collection Relations du Travail, 2 volumes, septembre 1974, 473 pages.

———, *Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'oeuvre au Québec*, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche, octobre 1975, 295 pages.

SEXTON, J. et J. MERCIER, «Préavis de licenciement collectif, l'expérience québécoise», *Relations Industrielles*, vol. 31, no 2, 1976, pages 175 à 208.

SEXTON, J., «Les fermetures d'établissement au Québec: nécrologie optimiste ou optimisme nécrologique?» dans *La sécurité d'emploi*, Rapport du XXXIII^e Congrès des relations industrielles, Université Laval, 1978, 224 pages, pages 113 à 145.

———, «Le licenciement collectif: un vol au dessus d'un nid de... problèmes», *Perception*, vol. 4, no 3, janvier-février 1981, pp. 19 à 33.

Mass Layoff, Individual Layoff and Employment in Québec: 1979-1984

This article analyses the economic reality of mass layoffs compared to individual layoffs in the Province of Québec from 1979 to 1984. It arrives at the following conclusions:

1. Layoffs follow a pronounced cyclical pattern. This is true regarding both the number of notices of mass layoff and the number of workers affected by them.
2. From 85 to 90% of mass layoff notices affect less than 100 workers. Nevertheless, a significant number — between 45 and 111 annually — affect more than 100.
3. Temporary layoffs and mass layoffs represent a relatively minor proportion of employment, and unemployment, as well as individual temporary and other layoffs — between 2.95% and 5.95% in the last case. The proportion, however, varies considerably in the economic cycle.
4. The same observation can be made concerning mass and individual layoffs in the strict sense.
5. The number of complete closures involving mass layoffs constitutes a small proportion of the total number of bankruptcies — from 4.09 to 9.63%.

Regarding the question of compensation of affected workers, the author proposes criteria to facilitate decision-making and establish the notion of fair play. They are based on the idea of the specific link between the worker and the firm. The corresponding link between worker and firm is defined in the following terms:

- the particularities of the techniques and procedures used by the firm, necessitating specific on the job training for the worker;
- the number of years of service with the same firm which contributes to making him «industry-specified»;
- the distance of the firm from the major economic centres, limiting job choice;
- the number of workers in the same firm; in cases of simultaneous layoffs of large numbers of workers, chances of finding employment quickly are reduced.

The exact combination of means used to offset this problem — advance notice, compensation, retraining, relocation — varies according to the economy in question, particularly with reference to social choices.